

Por una reforma urgente: La independencia del oficial de cumplimiento y su protección legal

La lucha contra el lavado de activos exige instituciones fuertes, pero también profesionales protegidos, independientes y preparados para actuar con firmeza y sin temor.

por Rafael Ramírez Medina

La Ley 155-17 sobre Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo ha sido un paso fundamental en la lucha contra el crimen organizado en la República Dominicana. No obstante, uno de sus aspectos más restrictivos y contraproducentes radica en la figura del oficial de cumplimiento, quien según el artículo 33 debe ser un ejecutivo interno de la empresa y no puede ejercer esa función en más de una entidad, salvo que pertenezcan al mismo grupo económico.

Esta disposición, aunque basada en la intención de garantizar cercanía operativa, limita gravemente la independencia, viabilidad profesional y protección de los oficiales de cumplimiento, una figura clave en el sistema antilavado.

Contrario a lo que supone la ley, la verdadera independencia no se deriva del contrato laboral, sino de la ausencia de conflictos de intereses y de la libertad para ejercer con criterio técnico y ético sus funciones. Un oficial de cumplimiento externo que no sea empleado de la empresa podría, incluso, ejercer con mayor objetividad, sin las presiones internas que pueden condicionar decisiones delicadas o la formulación de reportes de operaciones sospechosas.

Formarse como oficial de cumplimiento requiere años de preparación, estudios especializados, certificaciones locales e internacionales, y un conocimiento profundo de normas técnicas y legales. Sin embargo, la ley actual encasilla esta función en el marco de una única relación laboral, como si fuera una función secundaria dentro del organigrama. Esto implica que, si el oficial es desvinculado, pierde su capacidad de ejercer, a pesar de su formación, salvo que sea contratado como ejecutivo nuevamente.

Los oficiales de cumplimiento asumen riesgos enormes: deben reportar operaciones sospechosas, enfrentarse a presiones internas, y en ocasiones actuar en contra de los intereses de socios o directivos. Sin embargo, no cuentan con un régimen de protección ni legal, ni económica, ni institucional, que les garantice seguridad laboral, respaldo profesional o asesoría jurídica en caso de represalias.

A esto se suma una realidad preocupante: muchas empresas que son sujetos obligados no cumplen con la ley de tener un oficial de cumplimiento designado. Pero no se trata de una falta de voluntad en muchos de los casos, sino de una limitación estructural y económica. La mayoría de estas entidades como casas de cambio, negocios de compra y venta, bancas de apuestas, cooperativas, constructora pequeñas y medianas entre otras no disponen de la estructura organizativa ni de los recursos financieros para incluir en su nómina a un profesional con el perfil técnico y ético que requiere esta función. El oficial de cumplimiento exige un nivel de preparación altamente especializado, difícil de costear para empresas pequeñas o medianas. En este contexto, si la ley permitiera que dicho oficial pudiera ser contratado de forma externa, bajo una iguala profesional y con los debidos controles de independencia, estas entidades podrían cumplir la ley de forma efectiva y sostenible.

En América Latina, aunque la normativa sobre oficiales de cumplimiento varía entre países, se observa una tendencia creciente hacia la flexibilización de esta figura. En jurisdicciones como Colombia, Perú, Argentina y Chile, se permite explícita o implícitamente que el oficial de cumplimiento pueda ser externo a la estructura de la empresa, siempre que mantenga independencia técnica y cumpla con los requisitos del programa de cumplimiento. En Colombia, por ejemplo, la normativa exige que el oficial no pertenezca a la administración ni dirección de la empresa, lo que abre espacio a profesionales independientes. En Chile, un porcentaje significativo de empresas pequeñas ya contrata oficiales externos. Este enfoque ha demostrado ser eficaz para ampliar la cobertura regulatoria, especialmente en empresas que no pueden costear un cargo fijo en nómina, sin debilitar los controles. Esto refuerza la necesidad de que República Dominicana adopte una posición similar, facilitando la designación de oficiales externos sin conflicto de intereses, en línea con buenas prácticas regionales e internacionales.

Por ello, es urgente que se impulse en el Congreso Nacional una reforma a la Ley 155-17 que contemple:

- La posibilidad de que el oficial de cumplimiento sea externo, siempre que no haya conflictos de intereses.
- La habilitación para que un oficial pueda servir a más de una empresa, especialmente en sectores con menor riesgo, mientras cumpla con los estándares regulatorios.
- El reconocimiento legal de una Asociación Nacional de Oficiales de Cumplimiento, que los agrupe, los respalde, imparta formación continua, y canalice la defensa de sus derechos profesionales y éticos.

Fuente: https://acento.com.do/

LINK DE LA NOTICIA